

**HAK PEKERJA PADA ADDENDUM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
PADA PT BENGKALIS KUDA LAUT**

Oleh : Rezkie Prajwalita - 1109111743 (Hukum Perdata)

Pembimbing: Rika Lestari., SH., M.Hum

Riska Fitriani, SH., M.H

Alamat : Jl. Enggano No. 3

Email: Rezkieprajwalita@rocketmail.com

Abstract

Employment agreement to be determined by the workers/laborers and employers must not conflict with labor agreements that have been under legislation. PKWT made between workers with PT. Bengkalis Kuda Laut addendum are discussing the amount of the basic salary and allowances, overtime wages, health care benefits, leave, legal efforts to track the settlement of industrial disputes, wage eat, granting permission. Those things are not set at the previous PKWT letter that was signed by both parties, so that the agreement between the parties was formed on the addendum at the end of the principal agreement which was signed on 28 April 2009. Based on interviews with Hendra Apriyadi as driver PT. Bengkalis Kuda Laut is known that in the addendum, that the payment of overtime, severance pay, annual leave money and money substitutes calories. Payment of overtime, severance pay, annual leave and the money is not paid by PT. Bengkalis Kuda Laut is not in accordance with the agreement. Calorie substitute money that has been set in the addendum is not feasible and is not suitable for workers. At the time of fulfillment of the right of workers experiencing barriers that appear to be caused by the workers and PT. Bengkalis Kuda Laut.

Issues examined in this study are: First, How fulfillment of the rights of workers set out in the addendum PKWT under Law No. 13 Year 2003 on Manpower on PT. Bengkalis Kuda Laut? Secondly, Is the obstacles that appear on the fulfillment of the rights of workers set out in the addendum PKWT under Law No. 13 Year 2003 on Manpower on PT. BKL? Third, How does the completion of the rights of workers in the event of a dispute between the workers and PT. Bengkalis Kuda Laut?

The results of this study are the First, fulfillment of the right of workers set out in the addendum PKWT not performing well because of PT. Bengkalis Kuda Laut did not fulfill its obligations. Some workers rights are not met by PT. Bengkalis Kuda Laut. Second, barriers arising from their rights and obligations are not fulfilled and the fault of one party or both parties in the agreement. Every relationship there is the potential for conflict and a source of tension between the first and second party, giving rise to disputes between the parties. Third, In a dispute over workers' rights among workers with PT. Bengkalis Kuda Laut non paths pursued litigation, precisely resolving industrial disputes in accordance with what is stated in the addendum PKWT. Workers and PT. Bengkalis Kuda Laut choose the path of industrial relations mediation.

Keywords: Agreement - Addendum - PT. Bengkalis Kuda Laut

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi, "Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".¹ Sesuai pasal di atas warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan akan melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha/majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha/majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap majikan/pengusaha terjadi karena adanya kesepakatan dalam sebuah perjanjian.

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih (definisi dengan konteks perikatan yang lahir dari kontrak atau persetujuan).² Pada Pasal 1313 KUHPerdara diatas merumuskan bahwa perjanjian menimbulkan kewajiban dari satu orang atau lebih kepada satu orang atau lebih lainnya. Adapun syarat sahnya suatu

perjanjian telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang berbunyi "Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat perjanjian;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

Perjanjian merupakan kesepakatan para pihak untuk memenuhi suatu prestasi, pada perjanjian kerja kesepakatan dibuat antara pemberi kerja dan penerima kerja yang mengandung syarat-syarat bekerja. Hal ini berkaitan dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa, "Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik."³

Ada perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja. Hal ini disebabkan jika dalam suatu perjanjian antara para pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang, namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang. Akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari disekelilingnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja

¹ Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² Lihat Pasal 1313 KUHPerdara.

³ Lihat Pasal 1338 KUHPerdara.

tersebut, menjadi tidak sama dan seimbang.⁴

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha/majikan.⁵

Hubungan kerja yang dilakukan antara pekerja dan pemberi kerja berawal dari adanya kesepakatan para pihak dalam melakukan perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁶ Dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu

tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan, biasanya pekerja dengan perjanjian ini disebut pekerja kontrak. Sifat dari perjanjian ini adalah sementara dan diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, walaupun dalam kenyataannya perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut selalu diperpanjang hingga mencapai 6 tahun. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait, biasanya pekerja dengan perjanjian ini disebut pekerja tetap. Sifat dari perjanjian ini adalah tetap dan biasanya perusahaan mensyaratkan pekerja dengan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.⁷

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi, Ayat (1) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ayat (2) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Ayat (3) : berbunyi dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

⁴*Ibid*, hlm. 27.

⁵Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta: 2013, hlm. 93.

⁶Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 23.

⁷<http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwttdiakses>, tanggal, 30 Mei 2015.

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi Ayat (1) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Ayat (2) : Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Addendum adalah istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok itu.⁸ Jika pada saat kontrak berlangsung ternyata terdapat hal-hal yang belum cukup diatur dalam kontrak tersebut, dapat dilakukan musyawarah untuk suatu mufakat akan hal yang belum diatur tersebut. Untuk itu ketentuan atau hal-hal yang belum diatur tersebut harus dituangkan dalam bentuk tertulis sama seperti kontrak yang telah dibuat. Pengaturan ini disebut dengan addendum yang mana klausula tentang addendum dicantumkan pada bagian akhir dari suatu perjanjian pokok.⁹

PKWT yang dibuat antara pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut terdapat addendum yang membahas mengenai jumlah upah pokok dan tunjangan, besarnya upah lembur, jaminan pemeliharaan kesehatan, cuti, upaya hukum dengan jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, upah makan, pemberian izin. Hal-hal tersebut sebelumnya tidak diatur pada surat PKWT yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak, sehingga berdasarkan kesepakatan para pihak dibentuk

addendum pada akhir perjanjian pokok tersebut yang ditandatangani pada tanggal 28 April 2009.

Berdasarkan wawancara dengan Daniel selaku HRD PT Bengkalis Kuda Laut diketahui bahwa PT Bengkalis Kuda Laut merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi yang menyalurkan pekerja ke PT Chevron Pacific Indonesia. Jumlah pekerja pada PT Bengkalis Kuda Laut adalah 290 orang yang disebarkan di beberapa daerah yaitu Rumbai, Minas, Petapahan, Duri, dan Dumai. Untuk Rumbai, Minas, dan Petapahan, pekerja dengan PKWT berjumlah 50 orang dan pekerja dengan PKWTT berjumlah 40 orang, totalnya adalah 90 orang. Untuk Duri dan Dumai, pekerja dengan PKWT berjumlah 137 orang dan pekerja dengan PKWTT berjumlah 63 orang, totalnya adalah 200 orang. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan PKWT berjumlah 187 orang dan pekerja dengan PKWTT berjumlah 103 orang.¹⁰

PKWT antara PT Bengkalis Kuda Laut dengan pekerjanya telah disepakati oleh kedua belah pihak yang sebagaimana sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara. Adapun masalah yang terjadi yaitu adanya pemotongan gaji pekerja tanpa persetujuan kedua belah pihak yang telah melanggar Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah yang berbunyi, “Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan”. Pemotongan bervariasi gaji pekerja sebesar Rp.300.000,- sampai Rp. 700.000,- hal ini dilakukan PT Bengkalis Kuda Laut karena pekerja mogok kerja

⁸ Frans Satrio Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat Kontrak*, Visimedia, Jakarta: 2008 hlm. 66.

⁹<http://mediainformasill.blogspot.com/2012/04/pengertian-definisi-addendum.html?m=1> diakses, tanggal, 16 Desember 2014.

¹⁰Wawancara dengan Daniel selaku HRD PT Bengkalis Kuda Laut, Hari Rabu, Tanggal 6 Januari 2016,

tanggal 28-29 November serta 2-3 Desember tahun 2013 lalu, yang menuntut pembayaran uang lembur, uang cuti dan pesangon.¹¹

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja yang diatur dalam addendum PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut?
2. Apakah hambatan-hambatan yang muncul terhadap pemenuhan hak pekerja yang diatur dalam addendum PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut?
3. Bagaimanakah cara penyelesaian mengenai hak pekerja apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja yang diatur dalam addendum pada PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut.
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang muncul terhadap pemenuhan hak pekerja yang diatur dalam addendum PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut.
- c. Untuk mengetahui cara penyelesaian masalah yang terjadi antara pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

b. Bagi Dunia Akademik

c. Bagi Instansi Terkait

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan adalah tujuan hukum yang paling dicari dan paling utama dalam setiap sistem hukum di dunia. Setiap peraturan perundang-undangan yang dibentuk bertujuan untuk mencapai keadilan.¹² John Stuart Mills berpendapat bahwa keadilan merupakan tujuan hukum yang tidak bisa dipisahkan dari kemanfaatan. Mills memandang keadilan dari perspektif utilitarinisme, yaitu keadilan harus tunduk kepada kemanfaatan. Semakin besar kemanfaatan yang dihasilkan maka semakin adil pula suatu hukum yang diterapkan.¹³ Lebih lanjut Mills mengutarakan, keadilan mengakui eksistensi hak-hak individu yang didukung masyarakat. Keadilan mensyaratkan aturan-aturan yang ditetapkan menjadi kebaikan masyarakat demi menjamin pemenuhan kewajiban-kewajiban tertentu yang keras serta melindungi hak-hak individu, dan keadilan bergantung sepenuhnya pada kemanfaatan sosial sebagai fondasinya.¹⁴

2. Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya unruk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima

¹¹<http://tribunternakini.com/2014/04/terlalu-pt-bengkalis-kuda-laut-sunat-gaji-karyawan/> diakses, tanggal, 7 April 2014.

¹² Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung: 1986, hlm 2.

¹³*Ibid*, hlm. 17.

¹⁴*Ibid*, hlm. 24.

upah. Selain itu pendapat para ahli mengenai pengertian perjanjian kerja:

- a. Imam Soepomo mengatakan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁵

3. Konsep Addendum

Para pihak yang membuat kontrak dapat mengubah syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak yang telah mereka buat, karna faktor perkembangan bisnis satu pihak yang tidak sesuai lagi atau tidak terakomodasi dalam akta kontrak tersebut. Perubahan syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak disebut addendum, maksudnya perubahan dalam arti penambahan, penyempurnaan, pengurangan atau penghapusan terhadap syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak yang telah ditandatangani dan mengikat secara yuridikal bagi para pihak yang membuat kontrak.¹⁶

Umumnya istilah addendum dipergunakan saat ada tambahan atau lampiran pada perjanjian pokoknya namun merupakan satu kesatuan dengan perjanjian pokoknya. Meskipun jangka waktu perjanjian tersebut belum berakhir, para pihak dapat menambahkan addendum sepanjang disepakati oleh kedua belah pihak.

¹⁵Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan-kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 57.

¹⁶ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak*, Mandar Maju, Bandung: 2012, hlm. 205.

E. Kerangka Konseptual

1. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁷
2. Addendum adalah istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok.¹⁸
3. Pengusaha/majikan adalah Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. PT Bengkalis Kuda Laut adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi yang menyalurkan pekerja ke PT Chevron Pacific Indonesia.
5. Karyawan (pekerja/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

F. Metode penelitian

1. Jenis penelitian

¹⁷ Djumadi, *Op. Cit*, hlm. 23.

¹⁸<http://id.wikipedia.org/wiki/Addendum> diakses, tanggal, 5 Februari 2015.

¹⁹*Ibid*, Pasal 1 Ayat (5).

Ditinjau dari sudut metode penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian hukum sosiologis (empiris), yaitu sebagai usaha melihat pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat. Sifat penelitian ini bersifat *deskriptif*, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara jelas dan juga terperinci mengenai permasalahan yang diteliti oleh penulis.

2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penelitian tersebut dilakukan di PT. Bengkalis Kuda Laut

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan penelitian ini.²⁰

1. HRD PT Bengkalis Kuda Laut
2. Driver dengan Kontrak PKWT di PT Bengkalis Kuda Laut

b. Sampel

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel, di mana sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian.

4. Sumber Data

a. Data Primer adalah data yang penulis dapatkan atau diperoleh secara langsung melalui responden di lapangan.

b. Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya atau merupakan data jadi atau baku.

c. Data Sekunder dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :²¹

1. Bahan Hukum Primer

- a) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata;
- b) Kitab Undang – Undang Hukum Acara Perdata;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d) Addendum yang termasuk di dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 295/BKL/SPKWT-HE/II/2009

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi yang meliputi buku-buku teks, kamus hukum.²²

3. Bahan Hukum Tertier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*) adalah interaksi dimana pewawancara mengajukan pertanyaan seputar masalah penelitian kepada responden.

b. Studi Kepustakaan adalah Mengkaji, menelaah dan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

6. Analisa Data

Analisis data secara kualitatif artinya data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya.²³

²¹ *Ibid.*, hlm. 31

²² Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm.141

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Press, Jakarta : 1982, hlm.32.

²⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta :2002, hlm.44.

Sedangkan metode berpikir yang digunakan penulis yaitu *deduktif*

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Keadilan

John Stuart Mills berpendapat bahwa keadilan merupakan tujuan hukum yang tidak bisa dipisahkan dari kemanfaatan.²⁴ Mills memandang keadilan dari perspektif utilitarisme, yaitu keadilan harus tunduk kepada kemanfaatan. Semakin besar kemanfaatan yang dihasilkan maka semakin adil pula suatu hukum yang diterapkan.²⁵ Lebih lanjut Mills mengutarakan, keadilan mengakui eksistensi hak-hak individu yang didukung masyarakat. Keadilan mensyaratkan aturan-aturan yang ditetapkan menjadi kebaikan masyarakat demi menjamin pemenuhan kewajiban-kewajiban tertentu yang keras serta melindungi hak-hak individu, dan keadilan bergantung sepenuhnya pada kemanfaatan sosial sebagai fondasinya.²⁶

Menurut Aristoteles keadilan di pahami dalam arti kesamaan, namun Aristoteles membuat pembedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik mempersamakan setiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang biasa kita pahami tentang kesamaan dan yang kita maksudkan ketika kita mengatakan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuannya, prestasinya, dan sebagainya.

Keadilan merupakan hal yang harus dicapai dalam permasalahan ini. Tanpa keadilan, apa yang diperoleh oleh kedua belah pihak adalah sesuatu yang tidak

seimbang dan dipastikan salah satu pihak akan mengalami kerugian, baik perusahaan maupun pekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut pakar Hukum Perburuhan Indonesia yaitu Bapak Prof. R. Iman Soepomo, SH., mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁷

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, suatu perjanjian kerja baru ada manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 unsur yang terdiri dari:²⁸

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut dan harus berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi pekerja dan harus tunduk dibawah perintah orang lain (majikan),

²⁴ Karen Lebacqz, *Op.Cit*, hlm. 23.

²⁵ *Ibid*, hlm. 17.

²⁶ *Ibid*, hlm. 24.

²⁷ Djumadi, SH., *Op.Cit*, hlm. 23

²⁸ *Ibid*, hlm. 28.

pekerja harus melayani majikan, maksudnya pekerja haruslah melaksanakan tugasnya yaitu bekerja dengan baik.

c. Adanya unsur *time* atau waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaan bukan bertujuan mendapatkan upah, tetapi mendapatkan ilmu. Maka pelaksanaan pekerjaan tersebut bukan pelaksanaan dari perjanjian kerja.

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT Bengkalis Kuda Laut

Cikal bakal usaha PT Bengkalis Kuda Laut dimulai oleh founder Bapak Joni Iskandar yang mendirikan toko Kuda Laut dan usaha Koperasi Rakyat yang kemudian diresmikan dengan nama CV Kuda Laut pada tanggal 13 Januari 1994. Nama kuda laut diambil berdasarkan nama kapal nelayan milik Bapak Joni Iskandar yang beroperasi semenjak tahun 1970-an. Pendirian CV dilakukan karena Bapak Joni Iskandar mendapat kepercayaan oleh pemerintah setempat untuk mendirikan pasar ikan resmi pertama yang terbesar di Bengkalis.

Dengan dimulainya proyek besar inilah CV Kuda Laut mulai berkiprah dalam bisnis sebagai kontraktor pemerintah. Meluasnya usaha ini maka

kedudukan perusahaan ditingkatkan menjadi PT Bengkalis Kuda Laut pada tahun 2003 dan dipimpin oleh putra Bapak Joni Iskandar yaitu Bapak Peng Suyoto.

PT Bengkalis Kuda Laut mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan penyedia jasa transportasi lokal, berstandar internasional yang mengutamakan S3: *Safety Satisfactory Service* (Keselamatan, Kenyamanan, dan Ketepatan Waktu).

2. Misi

a. Meletakkan keselamatan, kesehatan kerja dan perlindungan lingkungan sebagai prioritas dalam memberikan pelayanan.

b. Menyediakan jasa dan kualitas produk terbaik untuk penyewaan transportasi angkutan darat yang aman, efisien dan berteknologi canggih, yang dijalankan oleh profesional yang kompeten dan bermotivasi tinggi.

c. Menciptakan lapangan kerja dan mengutamakan penempatan tenaga kerja lokal.

PT Bengkalis Kuda Laut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa transportasi yang menyediakan peralatan *artificial lifting tool*, alat berat, dan transportasi darat. Perusahaan ini bekerjasama dengan PT Chevron Pacific Indonesia sejak memenangkan tender. Tender atau pelelangan adalah merupakan suatu proses penawaran yang dilakukan oleh kontraktor yang akan dilaksanakan di lapangan sesuai dengan dokumen tender. Tujuan tender adalah menyeleksi dan menetapkan calon kontraktor yang akan mengerjakan suatu pekerjaan.

PEMBAHASAN

A. Pemenuhan Hak Pekerja yang Diatur dalam Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut

PT Chevron Pacific Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang selalu mengutamakan keselamatan dalam setiap bidang pekerjaannya. Selain keselamatan, PT Chevron Pacific Indonesia juga berusaha memberikan *service* terbaik dan mempunyai standar yang tinggi untuk seluruh pekerja dan *Business Partner* yang bekerja demi menunjang keberhasilan produksi.

Standar yang tinggi tersebut bukan hanya untuk menunjang keberhasilan produksi saja, melainkan sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas pekerja maupun *Business Partner* yang terlibat. Terbukti bahwa PT Chevron Pacific Indonesia merupakan perusahaan yang mempunyai kualitas terbaik dalam hal pekerja maupun produksi.

Sebagai salah satu perusahaan terbaik, standar yang tinggi juga ditetapkan untuk kontraktor-kontraktor besar maupun kecil yang bekerja di PT Chevron Pacific Indonesia. Salah satunya adalah PT Bengkalis Kuda Laut sebagai kontraktor yang bergerak dalam bidang jasa transportasi. Demi mendapatkan kualitas pekerja yang baik, PT Chevron Pacific Indonesia menetapkan beberapa standar yang harus dipenuhi oleh PT Bengkalis Kuda Laut terutama untuk seluruh *driver* yang bertugas membawa penumpang di dalam lingkungan kerja PT Chevron Pacific Indonesia.

Pemenuhan hak-hak pekerja PKWT sama dengan hak-hak pekerja PKWTT. Hal mendasar yang membedakan antara pekerja PKWT dengan pekerja PKWTT adalah dalam hal status hubungan kerja.

Pekerja PKWT terikat dengan kontrak yang masa kerjanya paling lama adalah 3 tahun, sedangkan pekerja PKWTT dapat bekerja di suatu perusahaan sampai ia mengalami PHK, termasuk sampai ia memasuki usia pensiun.²⁹

Hak-hak pekerja PKWT *Driver* di PT Bengkalis Kuda Laut adalah sebagai berikut:³⁰

1. Hak atas upah minimum

Pekerja PKWT berhak mendapatkan upah minimum sesuai peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah di tempat perusahaannya berada. Upah yang diperoleh pekerja PKWT tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang terdiri dari Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya dalam penulisan skripsi ini akan ditulis sebagai UMP, Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya dalam penulisan skripsi ini akan ditulis sebagai UMK, Upah Minimum Sektor yang selanjutnya dalam penulisan skripsi ini akan ditulis sebagai UMS Provinsi maupun UMS Kabupaten/Kota. Dalam hal ini, upah harus sesuai dengan UMSP minyak dan gas dikarenakan PT Bengkalis Kuda Laut menjadi kontraktor pada perusahaan minyak dan gas bumi yaitu PT Chevron Pacific Indonesia.

Jumlah UMP yang dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi pada Tahun 2013 adalah sejumlah Rp 1.400.000,-.³¹ Jumlah UMK Pekanbaru adalah sejumlah Rp 1.450.000,-, sedangkan untuk Kota Duri jumlah UMK-nya adalah Rp 1.610.000,-. Jumlah UMSP Migas pada Tahun 2013 yaitu Rp

²⁹Emmanuel Kurniawan, S.T., *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta: 2013, hlm. 163.

³⁰*Ibid.*

³¹ Pasal 1 Peraturan Gubernur Riau Nomor 58 Tahun 2012 Tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2013 di Provinsi Riau.

2.250.000,-. Upah minimum yang telah dijelaskan tersebut berdasarkan Tahun 2013 dikarenakan adanya konflik pekerja dan perusahaan, namun yang tertera pada addendum PKWT hanya UMSP Migas pada tahun 2009 sejumlah Rp 1.105.000,- dan disebutkan bahwa apabila UMSP mengalami perubahan maka kedua belah pihak otomatis mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seharusnya pekerja mendapatkan gaji sesuai UMSP 2013, bukannya UMSP 2009. Selisih antara UMSP migas tahun 2009 dan 2013 yang seharusnya diterima pekerja sebesar Rp 1.145.000,-. Maka Dapat disimpulkan bahwa pekerja Driver yang penulis teliti tidak mendapatkan gajinya sesuai peraturan.

Mengenai Upah bagi karyawan selain Driver, tidak dapat penulis ketahui, apakah sesuai dengan UMSP tahun 2013 atau tidak, karena perusahaan PT Bengkalis Kuda Laut menolak untuk memberikan data mengenai Upah yang diberikan kepada Perusahaan. Berikut Penulis sampaikan dalam tabel mengenai Upah yang diterima oleh Driver pada tahun 2012-2013 dengan kuisioner kepada 37 Sample Driver PT Bengkalis Kuda Laut.

2. Hak atas Uang Peggantian Hak dan Uang Pisah

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak di dalam perjanjian kerja mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka berlaku ketentuan berikut: pihak yang menghentikan perjanjian kerja diwajibkan membayar sisa kontrak kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Kenyataannya semua pekerja tidak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah, dengan alasan pekerja PKWT telah berubah statusnya menjadi PKWTT, sehingga tidak berhak atas ganti rugi. Berubahnya status pekerja tersebut atas pemaksaan yang dilakukan oleh PT Bengkalis Kuda Laut. Sehingga saat pekerja telah , mengundurkan diri, pekerja tidak mendapatkan mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah.

Menurut Perundang-undangan, bagi karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*), sebagaimana diatur dalam Pasal 162 Ayat (1) UUK, berhak atas Uang Penggantian Hak (UPH) sebagaimana terinci dalam Pasal 156 ayat (4) UUK. Disamping itu khusus bagi karyawan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maksudnya *non-management committee*, berdasarkan Pasal 162 ayat (2) UUK juga berhak diberikan Uang Pisah yang nilainya dan pelaksanaan pemberiannya, merupakan kewenangan (domain) para pihak untuk memperjanjikannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama. Jadi PKWT ataupun PKWTT setatus pekerja, berhak atas mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah, hanya ketentuannya yang berbeda.

Selain dari pemenuhan hak pekerja yang telah penulis jabarkan diatas. Berdasarkan wawancara penulis dengan responden, terdapat hak-hak yang tidak terpenuhi sebagai berikut:

a. Uang pengganti kalori yang tidak layak sampai PKWT berakhir

Uang pengganti kalori atau yang biasanya disebut sebagai uang makan memang diberikan oleh PT Bengkalis Kuda Laut, namun nominalnya sangat tidak layak bahkan tertera di dalam addendum. Harusnya pekerja mendapat

lebih dari itu, bahkan sampai perjanjian berakhir pihak PT Bengkalis Kuda Laut tidak menambahkan nominalnya. Nominal uang pengganti kalori yang tertera di addendum adalah Rp 5000,- per 1400 kalori, yang mana 1400 kalori itu setara dengan satu kali makan siang.

b. Uang kerja lembur yang tidak sesuai;

Uang kerja lembur memang diberikan oleh PT Bengkalis Kuda Laut, hanya saja jumlahnya tidak sesuai dengan apa yang telah tertuang dalam addendum PKWT. Di dalam Pasal 3 addendum PKWT Nomor 295/BKL/SPKWT-HE/II/2009 yang berbunyi, “Pembayaran Kerja Lembur pada Hari Libur Nasional adalah sesuai dengan ketentuan yaitu: 8 jam pertama dikali 2, 1 jam ke-9 dikali 3, berikutnya dikali 4.”³²

c. Tidak menerima uang cuti tahunan;

Uang cuti tahunan memang tidak diatur dalam addendum, namun uang cuti tahunan ini seharusnya didapatkan oleh para pekerja. Pada kenyataannya uang cuti tahunan ini tidak diberikan PT Bengkalis Kuda Laut kepada pekerja. Jumlah uang cuti tahunan sama dengan gaji pokok pekerja selama satu bulan, yaitu Rp 1.105.000,-.

d. Uang transportasi pekerja digabung dengan gaji pokok.

Gaji pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.³³ Namun uang transportasi yang merupakan bagian dari tunjangan digabung menjadi gaji pokok oleh PT Bengkalis Kuda Laut. Jumlah gaji pokok yang tertera pada addendum adalah Rp 1.105.000,-.

Kenyataannya para pekerja tidak mendapatkan apa yang menjadi hak-haknya. Melainkan hanya kerugian yang membuat para pekerja semakin resah dalam melakukan pekerjaan.

B. Hambatan-hambatan yang Muncul Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja yang Diatur dalam Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut

Prinsip itikad baik di dalam perjanjian mengartikan bahwa setiap orang yang membuat sebuah perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik ini terbagi menjadi 2 macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Mendengarkan keluhan pekerja oleh PT Bengkalis Kuda Laut dapat dikategorikan sebagai itikad baik nisbi, yaitu memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek.

Hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh PT Bengkalis Kuda Laut mengakibatkan para pekerja melakukan berbagai upaya agar hak-haknya tersebut dapat dipenuhi. Setiap hubungan terdapat potensi konflik dan sumber ketegangan antara pihak pertama dan pihak kedua, sehingga menimbulkan perselisihan diantara para pihak. Hambatan dapat disebabkan oleh pihak pekerja maupun pihak perusahaan. Hambatan-hambatan timbul karena adanya hak dan kewajiban yang tidak terpenuhi serta kesalahan baik dari salah satu pihak maupun kedua belah pihak dalam perjanjian kerja ini.

1. PT Bengkalis Kuda Laut

a. Tidak profesional

³²Berdasarkan Pasal 3 Addendum Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 295/BKL/SPKWT-HE/II/2009.

³³ Emmanuel Kurniawan, S.T., *Op.Cit*, hlm. 12.

PT Bengkalis Kuda Laut sudah membuat perjanjian induk dengan PT Chevron Pacific Indonesia dan PT Bengkalis Kuda menyanggupi untuk memenuhi standar pemenuhan hak yang diberikan oleh PT Chevron Pacific Indonesia yang mana PT Chevron Pacific Indonesia sudah mengatur hak karyawan berupa gaji, uang pesangon, dan cuti tahunan. Dalam praktiknya PT Bengkalis Kuda Laut lalai dalam memenuhi standar pemenuhan hak

- b. Mengabaikan komitmen yang telah dibuat kepada pekerja

PT Bengkalis Kuda Laut mengabaikan beberapa komitmen yang dibuat untuk pekerja dalam addendum tersebut, yaitu mengenai uang gaji, uang pesangon, dan uang pengganti kalori.³⁴

Hasil wawancara penulis dengan salah satu pekerja PKWT mengatakan bahwa uang gaji yang mereka dapatkan digabung dengan uang transportasi, sedangkan komitmen awal pada addendum disebutkan bahwa uang gaji harus sesuai dengan UMSP Migas dan merupakan bagian yang terpisah dari uang transportasi. Lalu dalam hal uang pesangon, para pekerja tidak mendapatkan haknya dikarenakan status pekerja telah berubah dari PKWT menjadi PKWTT yang mana status ini diputuskan secara sepihak oleh PT Bengkalis Kuda Laut.³⁵

2. Pekerja

- a. Pekerja tidak tahu cara melaporkan

Pekerja di PT Bengkalis Kuda Laut memiliki keterbatasan pengetahuan dalam melaporkan kejadian yang telah mereka alami, sehingga ini menjadi hambatan merek dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Diatur dalam Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Bengkalis Kuda Laut

- b. Pekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk mengemukakan pendapat

Banyaknya hak pekerja yang tidak terpenuhi, mengakibatkan pekerja melakukan upaya untuk menyampaikan pendapat kepada PT Bengkalis Kuda Laut. Tidak adanya respon dari PT Bengkalis Kuda Laut atas tuntutan para pekerja, membuat pekerja mengambil tindakan dengan melakukan aksi mogok kerja. Karena PKWT memiliki format perjanjian standar yang sifatnya sudah dibakukan yang di dalam proses pembuatannya meniadakan proses negosiasi, sehingga pemberi kerja dapat saja bertindak sewenang-wenang. Tindakan ini dapat digolongkan sebagai bentuk penyimpangan itikad baik.

C. Cara Penyelesaian Mengenai Hak Pekerja Apabila Terjadi Perselisihan antara Pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari adanya konflik antara perusahaan dan pekerja. Konflik ini dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor yang bisa timbul dari perusahaan maupun dari pekerja. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan secara internal antara perusahaan dan pekerja, serta dapat juga diselesaikan secara eksternal yang melibatkan pihak lain di luar perusahaan.

³⁴<http://tribunterkini.com/2014/04/terlalu-pt-bengkalis-kuda-laut-sunat-gaji-karyawan/> diakses, tanggal, 9 Januari 2016.

³⁵Wawancara dengan Syafrizal selaku *driver* PT Bengkalis Kuda Laut, Hari Senin, Tanggal 21 Desember 2015, Bertempat di *Land People Transport* PT Chevron Pacific Indonesia.

Sebagian pekerja PKWT merasakan hak-haknya tidak didapat dan tidak dipenuhi oleh PT Bengkalis Kuda Laut. Pekerja menganggap bahwa addendum dibuat hanya sebagai formalitas PT Bengkalis Kuda Laut saja untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan. Beberapa pekerja bahkan tidak mengerti dan tidak begitu peduli terhadap apa yang terjadi. Sebagian pekerja ada yang mengeluarkan pendapat bahwa mereka harus melakukan beberapa upaya agar PT Bengkalis Kuda Laut dapat memenuhi hak-hak mereka, dan sebagiannya hanya ikut-ikutan saja dikarenakan rasa solidaritas sesama pekerja³⁶

Penulis juga melakukan wawancara acak kepada responden. Pada umumnya responden takut dan malas untuk mengeluarkan pendapatnya karena adanya intimidasi dan pendapat tersebut tidak akan didengarkan oleh PT Bengkalis Kuda Laut. Padahal pekerja PKWT berhak untuk mengeluarkan pendapatnya terutama dalam pemenuhan hak-hak mereka.

Di addendum sendiri tidak mengatur mengenai penyelesaian perselisihan antara pekerja dan PT Bengkalis Kuda, karena sudah diatur di perjanjian kerja, dimana penyelesaian perselisihan dikembalikan ke Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Proses mediasi yang dilakukan pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut tidak dapat dikatakan sebagai mediasi hubungan industrial, karena kesepakatan yang tercapai dari proses mediasi tersebut mediator tidak membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan tidak didaftarkan ke pengadilan negeri. Mediasi yang dilakukan kedua belah pihak hanya

sebatas adanya pihak ketiga yang disebut mediator untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Kesepakatan yang terjadi tetap dijalankan walaupun tidak memiliki kekuatan hukum.

Setelah proses mediasi dilakukan, tercapailah keputusan yang diajukan mediator untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut. Mediator menganjurkan pekerja untuk mengalah dan menuruti apa yang diinginkan oleh PT Bengkalis Kuda Laut. Hal ini dikarenakan agar permasalahan ini tidak berlarut-larut dan menimbang masa berlakunya perjanjian PT Bengkalis Kuda Laut akan habis. Walaupun dalam hal ini pihak pekerja dirugikan, namun pekerja tetap mengikuti anjuran mediator agar perselisihan ini segera selesai. Hasil keputusannya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pekerja, yang pada dasarnya hak-hak mereka haruslah terpenuhi. Tetapi kenyataannya pekerjalah yang harus menanggung kerugian.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mila selaku Kepala Bidang Pengawasan Disnaker Kota Pekanbaru, bahwa dalam kasus Dirver dan PT Bengkalis Kuda Laut sudah diupayakan untuk penyelesaiannya, dan juga Mengupayakan pembinaan kepada PT Bengkalis Kuda Laut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemenuhan hak pekerja yang diatur dalam addendum PKWT tidak terlaksana sesuai yang diperjanjikan, hal ini karena PT Bengkalis Kuda Laut melakukan wanprestasi. Hak-hak pekerja PKWT tidak didapat dan tidak dipenuhi oleh PT Bengkalis Kuda Laut seperti Tidak adanya uang pengganti kalori dan kesehatan.
2. Hambatan . Hambatan dari PT Bengkalis Kuda Laut Tidak profesional

³⁶Wawancara dengan Gusrizal selaku *driver* PT Bengkalis Kuda Laut, Hari Senin, Tanggal 21 Desember 2015,

serta Mengabaikan komitmen yang telah dibuat kepada pekerja, PT Bengkalis Kuda Laut tidak memberikan UMP yang sesuai, hambatan dari pekerja yaitu Pekerja tidak tahu cara melaporkan, Pekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk mengemukakan pendapat,

3. Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat 2 macam yaitu Litigasi dan Non Litigasi. Litigasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui pengadilan, sedangkan non litigasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar pengadilan. pihak pekerja belum ada menempuh jalur litigasi. Tetapi dalam penyelesaian perselisihan mengenai hak pekerja antara pekerja dengan PT Bengkalis Kuda Laut ditempuh memakai cara non litigasi.

B. Saran

1. Diharapkan PT Bengkalis Kuda Laut harus berkomitmen untuk memenuhi hak pekerja sesuai apa yang tidak terpenuhi dalam addendum PKWT, sehingga pekerja tidak melakukan upaya seperti mogok kerja yang akhirnya dapat merugikan pihak PT Bengkalis Kuda Laut.
2. Diharapkan hambatan yang terjadi dalam pemenuhan hak pekerja ini dapat diselesaikan, seharusnya PT Bengkalis Kuda Laut lebih terbuka atas keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pekerjanya.
3. Diharapkan Sebelum menjalani proses mediasi, seharusnya pekerja dan PT Bengkalis Kuda Laut mengadakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Addendum yang disepakati terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ashoshofa, Burhan, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kurniawan, Emmanuel, 2013, *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta
- Lebacqz, Karen, 1986, *Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung
- Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak*, Mandar Maju, Bandung
- Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Satrio Wicaksono, Frans, 2008, *Panduan Lengkap Membuat Surat Kontrak*, Visimedia, Jakarta
- <http://mediainformasill.blogspot.com/2012/04/pengertian-definisiadendum.html?m=1>
- Soepomo, Imam, 1998 *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan-kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta
- Subekti, 1977, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta
- Soekanto, Soerjono, 1982, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Press, Jakarta
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Addendumdiakses>
- Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta